


Приложение № 2
(Редакция № 2)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»


Киселева Е.Г.
«10» октября 2014.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»


Шалунова Е.Ф.

«30» сентября 2014.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 7 «РОДНИЧОК»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Тасеевского района Красноярского края от 30.09.2014 г. № 831 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района» и Постановлением администрации Тасеевского района Красноярского края от 15.07.2015 г. № 459 «О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 30.09.2014 № 831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 «Родничок» (далее – МБДОУ № 7 «Родничок»).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) для педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в сельской местности;

- доплата за ненормированный рабочий день.

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

2.6. Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 15% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодых специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, обеспечения краевой выплаты.

- выплаты по итогам работы.

3.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

3.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтов объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8.Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

3.9.Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

3.10.Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

3.12. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы,

установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБДОУ

1. Заработная плата руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в

соответствии с настоящим Положением. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется на основании объёмных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объёмных показателей за предшествующий год или плановый период.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Предельное количество должностных окладов руководителя учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Тасеевского района.

5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1. Отдел образования администрации Тасеевского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

5.2. Руководитель имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы отдел образования администрации Тасеевского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя определяются согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

размер выплат по итогам работы руководителю определяется согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

8. Персональные выплаты руководителю устанавливаются по решению отдела образования администрации Тасеевского района на срок не более 1 года.

9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МБДОУ № 7 «РОДНИЧОК»**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597,0 <*>
2 квалификационный уровень		2 882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного
	оклада)

	оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2 882,0

4. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

**УСТАНОВЛЕНИЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ
ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)**

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается работникам.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должностям, установленным положением по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящего приложения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами,

локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Для работников учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1.	За наличие квалификационной: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений; для учреждений среднего профессионального образования; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; для педагогических работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей для педагогических работников прочих образовательных учреждений.*	35% 20% 50% 50% 20%

5.1 * Определить следующие условия установления повышающего коэффициента:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $k = 0\%$,

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q_1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

где Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$$

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств

работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ
НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (в том числе с задержкой психического развития), (кроме медицинских работников) <*>.	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении.	15

3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов).	30
6.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Компенсационные выплаты рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей

с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ № 7 «РОДНИЧОК»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы *
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность	Участие в	За участие в	30

	методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	30
	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20

	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
			Высокий уровень решения конфликтных	20

			ситуаций	
		Посещаемость детей	Не менее 80 %	20
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		Участие в конкурсах профессионально го мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих	20

			отчетов	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100 %	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей	20
			Призовое место	50
	Организация и проведение	Открытые утренники,	Наличие мероприятий	30

	отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.		
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	0	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при	Участие в конкурсах профессионально	Внедрение новых технологий,	20

	организации образовательного процесса	го мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ,	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и	Наличие лицензированной программы	30
			Призовое место в конкурсе	15

	связанных с образовательной деятельностью	программ	проектов и программ	
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20

		ию		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для детей	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	30
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	30

	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	30
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение	Погрузочно-	5 часов в месяц	10

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик	дополнительных видов работ	разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50
			Устранение предписаний в установленные сроки	30
		Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание	Состояние	Отсутствие	50

	помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	помещений и территории учреждения	предписаний контролирующих их или надзорных органов	
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20

<*> исходя из 100-балльной системы

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБДОУ № 7 «РОДНИЧОК»**

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер к окладу (должнос тному окладу)
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*> от 1 года до 5 лет при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<*> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	5% 15% 20% 15% 20%

	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,	25%
	при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<*>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	
	свыше 10 лет	25%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный»,	35%
	при условии соответствия почётного звания профилю учреждения<*>	40%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	
2	Выплаты за сложность и напряженность	

	<p>Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях</p> <p>(пропорционально нагрузке:</p> <p style="padding-left: 40px;">Учителям истории, биологии, и географии</p> <p style="padding-left: 40px;">Учителям физики, химии, иностранного языка</p> <p style="padding-left: 40px;">Учителям математики</p> <p style="padding-left: 40px;">Учителям русского языка, литературы (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида)</p> <p style="padding-left: 40px;">Учителям начальных классов (за исключением классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида)</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>15%</p> <p>15%</p>
	<p>Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ во всех учреждениях</p> <p>(пропорционально нагрузке в классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида:</p> <p style="padding-left: 40px;">учителям начальных классов</p> <p style="padding-left: 40px;">учителям русского языка и литературы</p>	<p>15%</p> <p>15%</p>
	<p>учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры:</p> <p>кабинетами, лабораториями</p> <p>учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами</p>	<p>10%</p> <p>20%</p>
	<p>учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство</p>	<p>2700 руб. <****></p>
3.	<p>-шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания</p>	<p>20%</p>
4.	<p>Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений</p>	

	высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
5.	Краевые выплаты<*****>: - воспитателям, -младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей >	718,4 рубля 2155,2
6.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений; за работу по развитию семейных форм воспитания	60%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Установить нормативными правовыми актами конкретные значения

персональных стимулирующих выплат, исключить для учреждений возможность дифференцирования указанных размеров персональных выплат.

<****> - Размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство определяется исходя из расчета 2,7 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) региональной выплаты и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение N 6
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ № 7
«РОДНИЧОК»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объёма средств	25%
		95% выделенного объёма средств	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы,	Задание выполнено	В срок, в полном	50%

связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения		объёме	
Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБДОУ № 7 «РОДНИЧОК»
ПРИ ПРИМЕНЕНИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ**

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ бала} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C1 бала - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$i=1$$

$$C1 \text{ бала} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}} / \text{SUM } B_{ni},$$

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

Qстим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим не может превышать Qстим1

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде, определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год} ,$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяце в плановом периоде.

Приложение N 8
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок зарabотной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1.	Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	2,6 – 3,0	2,1 – 2,5	1,8 – 2,0	1,5 – 1,7

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения, в том числе:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.3а руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ П/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0,5
4.	Количество работников в учреждении	За каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию -высшую	0,5

		квалификационную категорию -учёную степень	1 1,5
5.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое указанное структурное подразделение	
		До 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
6.	Наличие в учреждениях спортивной направленности: Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования Групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу дополнительно	5
		За каждого обучающегося дополнительно	0,5
		За каждого обучающегося дополнительно	2,5
		За каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
8.	Наличие оборудованных и	За каждый вид	15

	используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15
10.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 30
11.	Наличие оздоровительных объектов (лагерей, баз отдыха)	При наличии договорных отношений	15
12.	Наличие учебно-опытных участков, теплиц, специализированных учебных мастерских	За каждый вид	50
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения	За каждого обучающегося	1

	обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	(воспитанника)	
16.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
17.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10

**ГРУППЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

7.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
----	--	--------------	------------------	------------------	--------

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к
основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I по виду экономической деятельности «Образование»	
1. Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Общеобразовательные учреждения	учитель

(начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	
1.3. Образовательные учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение №11
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада № 7
«Родничок»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для	Материально-техническая, ресурсная	В соответствии с лицензией	15%

	осуществле ния образовате льного процесса	обеспеченность образовательного процесса		
		Обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасн ости, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Укомплектованн ость педагогическим и кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификацион ную категорию	10%
	Эффективность финансово- экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-	15%	

		хозяйственной деятельности	
		Своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
		Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
Сохранение здоровья детей в учреждениях и	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных	20%

	здоровья детей	заболеваний детей	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждениях и	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
	Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	15%
Сохранность контингента детей	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность	Обеспечение государственно-	Наличие и функционирова	10%

управленческой деятельности	общественного характера управления в учреждении	ние в учреждении органа государственного управления	
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
	Эффективность реализуемой кадровой	Наличие действующей	10%

		политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	системы непрерывного профессиональн ого развития педагогических кадров	
Замест ители руково дителя учреж дения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществле ния учебно- воспитател ьного процесса	Материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10%
		Наличие высококвалифицирован ных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационн ую категорию	20%
		Обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%

		электробезопасности, охраны труда		
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждениях и		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзо ра	10%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		Посещаемость детей	Не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждениях		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие	20%

	И		педагогов в профессиональных конкурсах	
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1 – 2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития	Наличие и реализация программ и проектов	20%

	ти	учреждения, программа воспитания)		
Главный бухгалтер учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
			Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность	В соответствии с лицензией	20%	

	учебно-воспитательного процесса		
	Сохранность имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждений	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
	Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	Объемы привлечения внебюджетных средств	Положительная динамика	10%
	Повышение заработной платы работников	Положительная динамика	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень профессионального мастерства	Внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование новых программ	20%

	при организаци и финансово- экономичес кой деятельнос ти			
--	---	--	--	--

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада №7
«Родничок»

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	Опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>,	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук,	25%

	<p>культурологии, искусствоведения <*> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>, при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*></p>	<p>30% 25% 30%</p>
	<p>свыше 10 лет при наличии учёной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии учёной степени доктора педагогических, экономических, наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>, при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный» <*></p>	<p>25% 35% 40% 35% 40%</p>
2.	<p>Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования</p>	<p>20%</p>
3.	<p>за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений;</p>	<p>60%</p>

	за работу по развитию семейных форм воспитания	
4	Сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 13
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ детского сада №7
«Родничок»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения	от 98% до 99%	70%
	выделенных бюджетных средств	от 99, 1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объёме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и	Наличие важных	-международные	100%

проведение важных работ, мероприятий	работ, мероприятий	-федеральные	90%
		-межрегиональные	80%
		-региональные	70%
		-внутри учреждения	60%